Załącznik nr 3 do Regulaminu rekrutacji i udziału w projekcie „Nowy start”

**ZAŚWIADCZENIE O ZATRUDNIENIU**

**OSOBY PRZEWIDZIANEJ DO ZWOLNIENIA lub ZAGROŻONEJ ZWOLNIENIEM**

Jako osoba upoważniona do wystawiania zaświadczeń o zatrudnieniu w imieniu pracodawcy, o którym mowa poniżej zaświadczam, że:

Pan/Pani…………………………………………………………………………………………………………….… o numerze PESEL:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

jest pracownikiem[[1]](#footnote-1): ………………………………………………………………………………………………………………………………………….

(pełna nazwa zakładu pracy)

z siedzibą w: ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………

NIP: ………………………………………………………….…………… od dnia ……………………………………………………………………………

na podstawie: ……………………………………………………………………………zawartej na okres do: ……………………………….

(należy wskazać rodzaj umowy, na podstawie której w/w osoba jest pracownikiem firmy)

Oświadczam, że w związku z zatrudnieniem ………………………………………………………………………………….………………

 (imię i nazwisko pracownika, którego dotyczy zaświadczenie)

 w: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….



jest on/ona zatrudniony/a w:

* w administracji rządowej;
* w administracji samorządowej;
* w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach;[[2]](#footnote-2)
* w dużym przedsiębiorstwie;[[3]](#footnote-3)
* w organizacji pozarządowej;
* inne;

|  |
| --- |
| 1. **Wypełnia wyłącznie pracodawca, który wypowiedział lub nie planuje przedłużać stosunku pracy lub stosunku służbowego pracownikowi, którego dotyczy zaświadczenie**
 |

Oświadczam, że: z ……………………………………………………………………………………………..……………………………

(imię i nazwisko pracownika)

 o numerze PESEL ………………………………………………………………………………………………………………………...

firma ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

(pełna nazwa i adres zakładu pracy)

* rozwiąże z dniem ………………………………………………………… stosunek pracy lub stosunek służbowy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192, ze zm.) lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.) w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, albo z powodu likwidacji stanowisk pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych, na podstawie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego wręczonego w/w pracownikowi w dniu………………………………………………..
* nie przedłuży stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. ………………………………………………………………………………………………………………………………….…….

(Należy wskazać przyczynę, z jakiej nie zostanie przedłużony stosunek pracy lub stosunek służbowy)

* planuje jego dalsze zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego;
* rozwiąże lub nie przedłuży stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn innych niż mowa powyżej (np. na podstawie porozumienia stron, lub z przyczyn pracownika).
* Inne………………………………………………………………………………………………………………………………………..

 (Należy wskazać inne niż mowa powyżej planowane działania w związku z zatrudnieniem danej osoby)

|  |
| --- |
| 1. **Wypełniają wszyscy pracodawcy**
 |

Oświadczam, że: firma ……………………………………………………………………………………………………………………:

(pełna nazwa i adres zakładu pracy)

w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień wystawienia niniejszego zaświadczenia

dokonała/ nie dokonała[[4]](#footnote-4)

rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192, ze zm.) lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników albo z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych lub technologicznych[[5]](#footnote-5). Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników albo z powodu likwidacji stanowiska pracy, o których mowa powyżej zostało dokonane w dniach[[6]](#footnote-6):……………………………………….…………………….

Świadomy odpowiedzialności karnej wynikającej z art. 297 Kodeksu Karnego oświadczam, że wyżej wskazane dane są zgodne z prawdą.

……………………..………….….……. …………………………………………………………….. *Miejscowość i data Czytelny podpis oraz pieczęć służbowa osoby upoważnionej do wystawienia zaświadczenia*

 ……………………………………………………………

*Pieczęć firmowa pracodawcy*

1. Pracownik to personel w rozumieniu art. 5 załącznika I do rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art.107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1, z późn. zm.). Zgodnie z powyższym w skład personelu wchodzą również osoby pracujące dla przedsiębiorstwa, podlegające mu i uważane za pracowników na mocy prawa krajowego, tj. m.in. osoby zatrudnione zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy, jak również osoby świadczące usługi na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecania albo umowy o dzieło. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mirko, małe i średnie przedsiębiorstwa to przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, których roczny obrót nie przekracza 50 milionów EUR i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 43 milionów EUR. Za przedsiębiorstwo uważa się podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną. [↑](#footnote-ref-2)
3. Duże przedsiębiorstwo to przedsiębiorstwo nie zaliczane do mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. [↑](#footnote-ref-3)
4. Niewłaściwe skreślić [↑](#footnote-ref-4)
5. Rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników obejmuje m.in. następujące przypadki:

a. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b. rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c. wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy; [↑](#footnote-ref-5)
6. Należy wskazać wszystkie dni, w których w okresie ostatnich 12 miesięcy został rozwiązany stosunek pracy lub stosunek służbowy z przyczyn niedotyczących pracowników. [↑](#footnote-ref-6)